



Relacja z konferencji
STRATEGIA LIZBOŃSKA W DZIAŁANIU.
ZMIANA POLITYKI RYNKU PRACY W POLSCE

14 grudnia 2007

Centrum Finansowe Puławska

Ul. Puławska 15, Warszawa

godz 9:30 – 16:00

Część I

**Otwarcie konferencji: polityka rynku pracy w Strategii Lizbońskiej
perspektywa europejska oraz założenia i rezultaty w Polsce.**

Moderatorzy: Lena Kolarska-Bobińska, *Dyrektor Instytutu Spraw Publicznych*

Marzenna Guz-Vetter, *Szef Działu Politycznego w Przedstawicielstwie
Komisji Europejskiej w Polsce*

- Czesława Ostrowska, *Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej*
- Xavier Prats Monne, *Dyrektor do Spraw Zatrudnienia, Strategii Lizbońskiej i Spraw Zagranicznych, Dyrektoriat Generalny do Spraw Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Komisja Europejska*

Lena Kolarska Bobińska mówi o gwałtownych zmianach na polskim rynku pracy. Z jednej strony wzrost gospodarczy przyczynił się do obniżenia stopy bezrobocia. Z drugiej jednak, emigracja zarobkowa Polaków oraz bariery imigracji obcokrajowców do Polski w związku z wejściem do strefy Schengen, sprawiają, że sytuacja na rynku pracy jest trudna. Ważną kwestią polityki pracy jest obecnie sprawa emerytur oraz najwyższy w Europie stopień osób nieaktywnych na rynku pracy. Realizacja założeń Strategii Lizbońskiej jest dziś szczególnie ważna dla Polski, ponieważ może sprzyjać umacnianiu gospodarki i wprowadzaniu nowych rozwiązań do polityki rynku pracy. Konferencja ma stworzyć pole do żywej dyskusji nie tylko dla panelistów, ale również do zaangażowania gości obecnych na sali.



Marzenna Guz-Vetter, wyjaśnienia dlaczego Komisja Europejska podjęła temat polityki rynku pracy w Polsce: brakuje dyskusji oraz praktycznych rozwiązań w zakresie aktywnej polityki rynku pracy w Polsce. Zwraca uwagę na fakt, że Polska będzie największym beneficjentem z Europejskiego Funduszu Społecznego, z którego otrzyma 10 mld euro na promowanie aktywnych form rynku pracy. Konferencja „Strategia Lizbońska w działaniu...” i inne podobne spotkania, które będą organizowane dzięki funduszom Komisji Europejskiej, mają pomóc w diagnozie najpilniejszych problemów (wysokie bezrobocie wśród młodzieży, niski procent aktywnych zawodowo) i wypracowaniu pomysłów na ich rozwiązanie.

Czesława Ostrowska, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej zwraca uwagę na instrumenty jakimi posługuje się Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w celu realizowania założeń Strategii Lizbońskiej. Wymienia Zintegrowany Pakiet Wytycznych z 2005 roku oraz Plan Reform za 2006 rok. Pani Minister przedstawia wyczerpującą listę priorytetów i celów Ministerstwa na rok 2008, które mają współgrać ze Strategią Lizbońską. Wśród nich m.in. poprawę informacji o rynku pracy, aktywizację osób niepełnosprawnych, zmianę funkcjonowania Wojewódzkich Urzędów Pracy polegającą na wprowadzeniu 24 godzinnego systemu pracy przez siedem 7 w tygodniu. Do celów MPiPS zaliczona podniesienie poziomu jakości kształcenia czy wprowadzenie na rynek pracy osób starszych. Stwierdzając, że przed Ministerstwem stoi wiele wyzwań, Pani Minister podkreśla potrzebę wsparcia działań Ministerstwa przez społeczeństwo.

Xavier Prats Monne, Dyrektor do Spraw Zatrudnienia, Strategii Lizbońskiej i Spraw Zagranicznych, Dyrektoriat Generalny do Spraw Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Komisja Europejska mówi o tendencjach na polskim rynku pracy. Po pierwsze obserwujemy wzrost zatrudnienia oraz wydajności przy jednoczesnym spadku bezrobocia. Należy jednak pamiętać o potrzebie podnoszenia jakości zatrudnienia: skoro bowiem udało się doprowadzić do zwiększenia miejsc pracy należy pójść o krok dalej. Po drugie widoczne są wyzwania przed jakimi stoi dzisiaj rynek pracy: zmiany demograficzne, zmniejszenie dzietności, globalizacja. Po trzecie trzeba przywiązać szczególną uwagę do dostosowania systemu edukacji i zabezpieczeń społecznych do polityki rynku pracy.



Tłumacząc czym jest flexicurity Dyrektor Monne zauważyła, że nie można identyfikować jej z ochroną pozycji na konkretnym miejscu pracy, a raczej z ochroną zatrudnienia. Z perspektywy Komisji Europejskiej Polska oraz inne kraje Europy Środkowo-Wschodniej posiadają wiele zalet, stoją jednak przed nimi poważne wyzwania jak potrzeba wzrostu zatrudnienia młodzieży oraz osób starszych, zmiana systemu emerytalnego, zmiana systemu kształcenia ustawicznego oraz kwestia szerszego dostępu kobiet do rynku pracy.

Podsumowując Dyrektor Monne stwierdziła, że nie ma uniwersalnych recept na problemy każdego z krajów członkowskich, ważna jest indywidualna diagnoza i droga każdego z państw. „Nie chodzi o to, żeby wszystkich zrobić Duńczykami, tylko że możliwe jest wdrażanie podobnych rozwiązań” .

Część II: Polityka *flexicurity*: doświadczenia w budowaniu nowoczesnej polityki rynku pracy.

Moderator: Marek Rymsza, *Instytut Spraw Publicznych*

Panel dyskusyjny

- Joanna Kluzik-Rostkowska, *Posel na Sejm RP, b. Minister Pracy i Polityki Społecznej*
- Anna Kwiatkiewicz, *Szkoła Główna Handlowa*
- Greet Vermeulen, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*

Perspektywa związków zawodowych i przedsiębiorców prywatnych

- Barbara Surdykowska, *ekspertka NSSZ Solidarność*
- Michał Boni, *ekspert Centrum Analiz Społeczno Ekonomicznych CASE*

Marek Rymsza wyjaśnia, że flexicurity oraz aktywizacja osób niepełnosprawnych stały się tematami szczegółowych dyskusji tej konferencji, ponieważ są to obszary wymagające zmian i jest wiele możliwości działania ich ramach. Podkreśla, że koncepcja flexicurity nie jest koncepcją twardą, ona jedynie „europeizuje doświadczenia poszczególnych krajów”.



Anna Kwiatkiewicz skupia się na obszarach działania polityki flexicurity w państwach UE:

- elastyczne i „bezpieczne” umowy o pracę aktywna polityka rynku pracy w celu zapewnienia płynnego przechodzenia z jednego zatrudnienia w drugie,
- systemowe rozwiązania w zakresie nauki przez całe życie,
- nowoczesne systemy ubezpieczeń społecznych.

Podając przykład Holandii Anna Kwiatkiewicz pokazuje, że elastyczne i „bezpieczne” umowy o pracę mogą przynosić korzyści tak pracodawcom jak i pracownikom. Aktywna polityka rynku pracy w celu zapewnienia płynnego przechodzenia z jednego zatrudnienia w drugie może być realizowana, tak jak dzieje się to w Austrii poprzez np. „Fundusz świadczeń pracowniczych: pracodawca wpłaca co miesiąc 1,53% wynagrodzenia pracownika pracownik jest natomiast uprawniony do zgromadzonych środków po 3-ech latach pracy u jednego pracodawcy.”

System nauki przez całe życie powinien zawierać takie instrumenty, które zwiększają zaangażowanie przedsiębiorstwa oraz pracowników w szkolenie oraz zwiększają jakość i przejrzystość nabywanych kwalifikacji.

Nowoczesne systemy ubezpieczeń społecznych mogą przybierać różne formy. Np. we Włoszech wspiera się zatrudnienie na czas nieokreślony poprzez redukcję kosztów stałego zatrudnienia i wzrost wysokości składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku zatrudnienia na czas określony (redukcja nawet do 23%).

Prezentacja Anny Kwiatkiewicz dostępna jest na stronie internetowej Instytutu Spraw Publicznych (www.isp.org.pl/rynekpracy) w formacie pdf.

Greet Vermeulen, menadżer ds. badań w zespole warunków pracy przy European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, tłumaczy że flexicurity to połączenie polityk zorientowanych z jednej strony na elastyczność, z drugiej strony na bezpieczeństwo. Elastyczność może dotyczyć kwestii godzin pracy, czasu poświęcanego pracy, charakteru umowy o pracę. Ważnym pytaniem jest to, czy elastyczność jest korzystna zarówno dla pracodawców jak i pracobiorców. Bezpieczeństwo, z kolei, tworzą takie działania jak kształcenie ustawiczne, szkolenia, aktywne polityki rynku pracy, zabezpieczenia socjalne, emerytury, infrastruktura socjalna.

Greet Vermeulen przedstawia dokładną systematykę elastyczności rynku pracy: elastyczność kontraktowa, produktywna, geograficzna, samo zatrudnienie, elastyczność wewnętrzna, praca zespołowa, elastyczność funkcjonalna.



Zwraca uwagę, że polityka zatrudnienia wiąże się m.in. z polityką rodzinną. We Włoszech osoby zatrudnione na kontrakt czasowy później decydują się na złożenie rodziny z powodu braku stałych zarobków niż osoby ze stałym zatrudnieniem. Ważna jest perspektywa znalezienia stałej pracy ona bowiem daje pewność egzystencji.

Podkreśla, że o ile zabezpieczenie socjalne jest niezbędne, konieczne jest dostosowanie tego zabezpieczenia do zmieniających się realiów. Ważne jest aby w dyskusjach na temat rynku pracy zaistniał udział wszystkich partnerów na wszystkich szczeblach, szczególnie partnerów społecznych.

Prezentacja Greet Vermeyleen dostępna jest na stronie internetowej Instytutu Spraw Publicznych (www.isp.org.pl/rynekpracy) w formacie pdf.

Joanna Kluzik-Rostkowska mówi, że polityka flexicurity, która dziś ma realne szanse na zastosowanie w Polsce, jeszcze dwa lata temu wydawała się odległym marzeniem. Spadek bezrobocia nominalnego z 18% do 11% i poprawa sytuacji gospodarczej powodują, że pracownicy na rynku pracy czują się bezpieczniej, a pracodawcy muszą coraz bardziej zabiegać i dbać o pracowników. Dzisiaj jest dobry czas na dyskusję o polityce flexicurity i odpowiedni moment, aby wdrażać jej zasady na polskim rynku pracy.

Poza rynkiem pracy znajdują się przede wszystkim długotrwale bezrobotni. Jest to szczególna grupa osób, wobec których trzeba podjąć bardziej zaangażowane formy aktywizacji niż tylko przedstawianie ofert pracy. Chociaż nie jest to łatwa grupa powinna coraz bardziej interesować pracodawców. Przede wszystkim zaś powinno zainteresować się nią Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Kluczowym narzędziem państwa, które pozwoli przywrócić trwale bezrobotnych na rynek pracy, a jednocześnie narzędziem pracodawców, które m.in. pomoże obniżyć koszty szkoleń jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki i 11 mld Euro, które się nim znajdują.

Wdrażanie instrumentów flexicurity powinno pozytywnie wpłynąć na sytuację kobiet, a co za tym idzie, sytuację rodzin w Polsce. Dziś, chociaż w mniejszym stopniu niż jeszcze dwa lata temu, problemem jest zatrudnienie kobiet po 45 roku życia, które często mimo wysokich kwalifikacji nie mogą znaleźć pracy. „Wprowadzanie elastyczności w końcu będzie się musiało przełożyć na lepsze warunki dla kobiet”.

Rząd powinien skupić się na tworzeniu narzędzi, które wesprą obecnie wchodzący w dorosłość wyż demograficzny do decyzji o posiadaniu dzieci. Struktura demograficzna



Polski drgnęła, ale potrzebne są bardziej aktywne środki, np. formy bezpiecznego zatrudnienia dla kobiet, które wspomogłyby decyzję o posiadaniu dzieci.

Barbara Surdykowska, ekspertka NSSZ Solidarność: odnosi się do wypowiedzi Pana Xaviera Prats-Monne i podkreśla jak ważne jest tworzenie miejsc pracy o lepszej jakości. Tę można uzyskać dzięki uelastycznieniu form zatrudnienia i podjęciu kroków w celu zapewnienia ochrony dla osób zatrudnionych na czas określony. Obecnie dopiero trzecia umowa na czas określony staje się umową na czas nieokreślony, co powoduje długie okresy niepewności wśród pracobiorców. Umowy na czas określony, o ile interesujące dla pewnej grupy osób, wiążą się z niższym wynagrodzeniem. To samo dotyczy umów z agencji pracy tymczasowej.

Mówi o zatrudnieniu niepracowniczym (samozatrudnieniu). Największy problem z osobami samozatrudnionymi pojawia się w momencie odprowadzania składek, ponieważ osoby te odprowadzają składkę od najniższego możliwego poziomu nie myśląc o tym jak będzie wyglądała ich emerytura.

Zwraca uwagę na fakt, iż obecnie jest świetny moment na dyskusję nad uelastycznianiem form zatrudnienia w związku z dobrym stanem polskiego rynku pracy.

Przedstawia również część komentarza NSZZ „Solidarność” do Zielonej Księgi z 2006r. odnośnie modernizacji rynku pracy.

Zaznacza, że być może w przyszłości będzie trzeba stworzyć kategorię osób ekonomicznie zależnych, pracujących na umowę zlecenie, a właściwie nie posiadających uprawnień pracowniczych, którym powinno się stworzyć pewną ochronę zatrudnienia.

Michał Boni ekspert Centrum Analiz Społeczno Ekonomicznych CASE, po pierwsze zwraca uwagę na usytuowanie polityki flexicurity w Krajowym Planie Reform 2008-2010.

Po drugie podkreśla, że filary flexicurity powinny traktować się w sposób zintegrowany. Aktywna polityka rynku pracy powinna skupiać się na osobach, które bez pomocy zewnętrznej nie dałyby sobie rady, a nie inwestować w osoby, które bez tej pomocy poradziłyby sobie. Powinna również zapobiegać segmentacji osób bezrobotnych. Podkreśla, że aktywna polityka rynku pracy nie powinna zawęzać się jedynie do osób bezrobotnych.

Po trzecie mówi, że należałoby zmniejszyć poziom lęku w społeczeństwie szczególnie w grupach +50 i -24, które to grupy mają największy problem w wejściu na rynek pracy.



Po czwarte, należy dostosować system edukacji do wymogów rynku pracy, skupić się na aktywizacji kobiet oraz osób niepełnosprawnych.

Po piąte, ważnym elementem polityki zatrudnienia powinna stać się polityka regionalna, polityka wyrównywania szans między poszczególnymi regionami kraju.

Dyskusja po sesji skupiła się naokoło problemu aktywizacji osób bezrobotnych: jakie instrumenty mogą zmobilizować długotrwale bezrobotnych do powrotu na rynek pracy? Goście konferencji wyrazili nadzieję, że w przyszłości system edukacji będzie bardziej przystosowany do wymagań polskiego i globalnego rynku pracy niż dziś.

Ryszard Schanferberg z Instytutu Polityki Społecznej poprosił Panią Barbarę Surdykowską o przedstawienie stanowiska NSZZ „Solidarność” w sprawie minimalnego dochodu podstawowego. Odpowiadając na pytanie Pani Surdykowska zauważyła, że o ile dochód podstawowy jest rozwiązaniem interesującym o tyle nieatrakcyjnym politycznie, poza tym nie istniejącym w żadnym państwie członkowskim.

Tomasz Koproń z ECK „Eureka” poddał w wątpliwość założenie, że wystarczy stworzyć warunki dla osób bezrobotnym a oni sami zainteresują się pracą. Stwierdził, że wiele osób nie jest zainteresowanych aktywizacją ponieważ jest im dobrze tak jak jest.

Paweł Łebkowski z Regionalnej Izby Gospodarczej w Kutnie zapytał o to co zrobić z młodzieżą, w jaki sposób prowadzić edukację? Michał Boni odpowiadając na pytanie stwierdził, że „edukacja nie jest panaceum na wszystko”, ona ma jedynie „uruchamiać potencjał”, należy zmienić model kształcenia zawodowego. Pani Anna Kwiatkiewicz dodała, że powinniśmy szkolić dla rynku pracy, a nie szkolić” w ogóle”.

(kontynuacja relacji na następnej stronie)



Część 3: Administracja publiczna i trzeci sektor na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Moderator: Tomasz Schimanek, *Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce*

Perspektywa badawcza

- Ewa Giermanowska, *Instytut Spraw Publicznych / Uniwersytet Warszawski*
- Tomasz Kaźmierczak, *Instytut Spraw Publicznych / Uniwersytet Warszawski*

Panel dyskusyjny

- Sławomir Piechota, *Posel na Sejm RP, przewodniczący komisji Polityki Społecznej i Rodziny*
- Frans Kuiper, *Reprezentant samorządu holenderskiego; specjalista ds. aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*
- Piotr Pawłowski, *Prezes Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji*

Tomasz Schimanek: powitanie gości, oddanie głosu panelistom

Ewa Giermanowska przedstawia badania prowadzone przez Instytut Spraw Publicznych pt. „Urzędy pracy i trzeci sektor na rzecz aktywizacji zawodowej młodych osób niepełnosprawnych”. Mówi m.in. o problemach i barierach w działaniu urzędów pracy i trzeciego sektora na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych. Badania potwierdzają założenie o niewielkim udziale młodych osób niepełnosprawnych na rynku pracy, co jest zgodne z danymi statystycznymi GUS. Pokazują niechęć podejmowania pracy przez młodzież oraz preferencje dotyczące form pracy jak również bariery, które ograniczają aktywność zawodową. Szczególnie chodzi tu o rentę socjalną – aż 80% młodych osób niepełnosprawnych uważa się za rencistów

Wyniki badań mówią o niedostosowaniu form pracy oraz ofert pracy w urzędach do potrzeb osób niepełnosprawnych, co jest przyczyną demobilizacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Urzędów Pracy i inne instytucje administracyjne okazują się nie dostosowane do działania z osobami niepełnosprawnymi, m.in. przez brak odpowiedniego doradztwa.

W Zakładach Pracy Chronionej w Polsce pracuje ponad 80% wszystkich niepełnosprawnych zatrudnionych poza rolnictwem. Jest to ewenement w skali europejskiej, gdzie zatrudnienie czynnych zawodowo osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej wynosi od kilku do kilkunastu procent.



Prezentacja Ewy Giermanowskiej jest dostępna na stronie internetowej Instytutu Spraw publicznych www.isp.org.pl/rynekpracy w formacie pdf.

Tomasz Kaźmierczak mówi o tym, że aktywizacja osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy wymaga rozwiązań w makroskali, które zachęcałyby do aktywności, a nie jak dzieje się to dzisiaj, do rezygnacji z aktywności na rzecz pewnych, ale niewielkich środków do życia w postaci renty.

Kwestia uczestnictwa osób niepełnosprawnych na rynku pracy wymaga świadomej współpracy różnych partnerów społecznych. Wydaje się, że dziś brakuje w Polsce formuły takiej współpracy i istnieją zasadnicze bariery w budowaniu dobrych lokalnych partnerstw na rzecz uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i gospodarczym.

Jedną z nich jest niejasny podział kompetencji samorządu gminnego i powiatowego w kwestii aktywizacji osób niepełnosprawnych. Drugą jest napięcie między organizacjami pozarządowymi a samorządowymi. Różne badania wskazują na to, że rozwijająca się, silna, dobrze zorganizowana społeczność obywatelska nie znajduje dobrej formuły współpracy z samorządem.

Jednym z najlepszych instrumentów aktywizacji niepełnosprawnych jest przedsiębiorczość społeczna. Jest to naturalna forma, która pozwala na realizację dwóch celów jednocześnie: wzmacnianiu uczestnictwa w życiu gospodarczym i społecznym. Przy okazji często oferuje bardziej godne warunki niż praca, z reguły niskopłatna i niewymagająca kwalifikacji, oferowana za pośrednictwem urzędów pracy. A to, biorąc pod uwagę, że coraz więcej niepełnosprawnych kształci się na poziomie wyższym, jest nie bez znaczenia.

Sławomir Piechota zastanawia się po co pytamy jak aktywizować osoby niepełnosprawne na rynku pracy. Odpowiedź jest jednoznaczna: aby odciążyć tych, którzy płacąc podatki łożą na wszystkie renty socjalne.

Problemów w obszarze zatrudnienia niepełnosprawnych jest wiele. Jednym z nich jest problem pracodawców, którzy mimo, iż PFRON nakłada na nich wysokie kary pieniężne za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych, nadal nie zmieniają swojego podejścia. Opłaca im się bowiem zapłacić karę niż zatrudnić wymaganą liczbę osób niepełnosprawnych, które będą pracowały dziennie o godzinę mniej oraz miały dłuższe urlopy. Wielkim problemem są również sami niepełnosprawni, którzy nie chcą zmian.



Sławomir Piechota wskazuje na działania jakie powinny zostać podjęte aby aktywizacja miała szansę przynieść wymierne rezultaty. Po pierwsze należy zmienić system pośrednictwa pracy, który jest mało mobilny. Po drugie kształcić filar społeczny, umożliwić działanie NGO, wprowadzić w życie Ustawę Antydyskryminacyjną, podpisać Konwencję dotyczącą Osób Niepełnosprawnych ONZ. Po wtóre należy rozszerzać działalność, która już istnieje, ale nie dociera do wielu ON np. Warsztaty Terapii i na koniec zmienić istniejące ustawodawstwo.

Frans Kuiper, opowiada o instrumentach wsparcia dla osób niepełnosprawnych oraz osób z innymi ułomnościami w Holandii.

Środki wsparcia są zależne od diagnozy takich zmiennych jak wiek i dokładny stan zdrowia beneficjentów pomocy społecznej. Na przykład osoby do 18 roku życia podlegają systemowi świadczeń WAJONG – są to osoby, które w momencie pierwszego wejścia na rynek pracy są już niepełnosprawne i uznawane jest że jest to swego rodzaju zasiłek chorobowy. Osoby niepełnosprawne, które wcześniej były pracownikami podlegają systemowi świadczeń WIA – w rzeczywistości do tej grupy zaliczają się osoby, które nie są niepełnosprawne, są starsze i chcą przejść na wcześniejszą emeryturę czy rentę.

Holenderski system wsparcia dla niepełnosprawnych oferuje im samym, gminom w których mieszkają oraz zakładom pracy, które chcą ich zatrudnić szereg ulg. Miasto Breda, na przykład, rocznie otrzymuje 90 mln euro na reintegrację i rehabilitację osób niepełnosprawnych. Ponieważ takich osób jest w Bredzie 4 tys., to kwota przypadająca na każdą osobę jest bardzo wysoka.

Przedsiębiorstwa zatrudniające osoby niepełnosprawne otrzymują dotacje – tzn pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne zwalniany jest z pewnych opłat np. chorobowego osób niepełnosprawnych, czy na adaptację budynków do warunków osób niepełnosprawnych, ulgi podatkowe, pokrywanie opłat szkoleniowych.

Innym przykładem wsparcia dla niepełnosprawnych jest tzw. budżet osobisty. Oznacza to, że osoba niepełnosprawna może uzyskać pieniądze na zagospodarowanie sobie pracy.



Piotr Pawłowski wskazuje na paradoks polskiego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych. System ten pomija osoby, które są aktywne zawodowo, a tym samym zniechęca osoby niepracujące do poszukiwania zatrudnienia. Na przykład dotacja (90% wartości) do zakupu elektrycznie sterowanego wózka inwalidzkiego, który kosztuje około 20 000 – 30 000 PLN, przysługuje tylko osobom, które jeśli w ogóle zarabiają, to tylko mniej niż dwukrotna najniższa pensja (obecnie jest to około 2200 PLN). Oznacza to, że osoby aktywne zawodowo, zarabiające więcej niż dwukrotna najniższa pensja muszą zakupić taki wózek same. Odcinanie wsparcia dla niepełnosprawnych po wejściu na rynek pracy zniechęca ich do podejmowania zatrudnienia. Kluczowym jest zatem pytanie co zrobić, aby wsparcie dla osób niepełnosprawnych nie zostało odcinane w momencie wejścia na otwarty rynek pracy.

Kolejnym czynnikiem niezbędnym do zwiększenia partycypacji niepełnosprawnych na rynku pracy jest tworzenie wyspecjalizowanych biur pośrednictwa i doradztwa pracy, tak jak w Wielkiej Brytanii. Takie biuro powinno przygotowywać osobę niepełnosprawną do konkretnego miejsca pracy na konkretne stanowisko, a pracodawcę do przyjęcia takiej osoby. Wiąże się to nie tylko ze spełnianiem technicznych wymogów miejsca pracy, ale również z przygotowaniem odpowiednich postaw i nastawienia.

Dyskusja po sesji skupia się na problemie form aktywizacji, które przyniosłaby pożądaný efekt jakim jest wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Większość wypowiadających się osób zwraca uwagę, że w tym celu potrzebna jest zmiana mentalności i torów myślenia zarówno urzędników jak i osób niepełnosprawnych. Potrzebne jest również upowszechnianie dostępu do Internetu, szczególnie szerokopasmowego, i szkolenie osób niepełnosprawnych w zakresie korzystania z tego medium.

Michał Bojanowicz z Racji Polskiej Lewicy zwraca uwagę na problem niedostosowania środków transportu publicznego do przewozu osób niepełnosprawnych, który jego zdaniem, jest jedną z podstawowych barier aktywizacji niepełnosprawnych w życiu społecznym oraz gospodarczym. Zauważa również, że jeżeli rząd wprowadzi zapowiadaną prywatyzację szpitali, przed osobami niepełnosprawnymi wyrosną nowe bariery.

Jerzy Gierlacki pyta czy zdaniem panleistów polska polityka społeczna jest nadmiernie zogniskowana na funkcje socjalne.



Leszek Gilejko ze Szkoły Głównej Handlowej zauważył, że nie można skutecznie aktywizować niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy jeśli, tak jak dziś, nie prowadzi się działań mających na celu podnoszenie ich kwalifikacji. Obecny system, który skupia się na tym, żeby zatrudnić niepełnosprawnych, dlatego że są niepełnosprawnymi, a nie dlatego, że są fachowcami nieuchronnie przyczynia się do ich marginalizacji.

Marian Anasz z PFRON zauważył, że największym problemem w wykorzystaniu funduszy unijnych pojawia się na poziomie administracyjnym. Administracja nie ma technicznych możliwości, aby wdrożyć wszystkie planowane działania; pracownicy administracji są poważnie przeciążeni obowiązkami. Wykorzystanie funduszy z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest zagrożone, ponieważ środowiska niepełnosprawnych, które mogłyby startować w przetargach, są za słabo zorganizowane.

Dariusz Dybka z Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych zapytał czy patrząc z perspektywy Strategii Lizbońskiej i liberalizacji stosunków na rynku pracy osoby niepełnosprawne nie będą miały tym bardziej ograniczonego dostępu do rynku pracy.

W odpowiedzi na pytania oraz komentując cały przebieg konferencji **Piotr Pawłowski** zaapelował, aby optymalnie wykorzystać środki unijne, które mogą pozwolić na zmianę struktury zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych. **Sławomir Piechota** zwrócił uwagę, że w Polsce istnieje kłopot ubezwłasnowolnienia osób niepełnosprawnych przez przywileje; niepełnosprawni są zniechęceni do podejmowania wysiłku pracy wobec łatwości dostępu do pomocy społecznej; system powinien wprowadzać ludzi do aktywności i samodzielności, a nie zależności socjalnej. **Frans Kuiper** powiedział, że kluczowym elementem rozwiązania problemu niskiej aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest współpraca wielu podmiotów życia publicznego. **Ewa Giermanowska** zauważyła, że pierwszym problemem do rozwiązania jest konstrukcja polskiego systemu wsparcia. Należy go zmienić, a nie po prostu usprawniać. Warunkiem koniecznym do aktywizacji niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy jest wspieranie inicjatyw na tym rynku. Kluczowa jest również zmiana systemu edukacji, który w tym momencie przygotowuje młodych niepełnosprawnych do renty socjalnej, a nie do aktywności na rynku pracy.

Tomasz Kaźmierczak przyznał, że Polska ma kłopot z potencjałem wdrożeniowym. Dużym problemem jest słabość NGO, szczególnie na prowincji, gdzie są najbardziej potrzebne.



„Pomoc społeczna, którą mamy wyczerpała swoje możliwości”. Potrzebne jest gruntowne przemyślenie ładu instytucjonalnego i wprowadzanie zmian, który mógłby sprostać teraźniejszości.

Podsumowując konferencję Marek Rymśza wyjaśnił, że składała się ona z sesji poświęconej koncepcji flexicurity oraz promocji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, ponieważ można te dwie rzeczy połączyć i może to być pomysł na kolejne lata programowania.

Po pierwsze w sferze rozwiązań instytucjonalnych niewykorzystanym kapitałem są elastyczne formy zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych. Jeśli myślimy inkluzywnie, tak aby włączyć osoby które są poza rynkiem pracy i je na tym rynku utrzymać, to koncepcja flexicurity daje szansę, aby myśleć o elastyczności pro-pracowniczej. Nie tylko o zysku pracodawcy.

Po drugie elastyczne formy zatrudnienia mogą być przeciwwagą dla systemu PFRON, który jest nieefektywny, kosztowny i nie ma zdolności adaptacyjnej.